

HEMGÅRD



DE ROUTE TERUG NA EEN BURN-OUT

De eerste weken na de ziekmelding:
wat je als werkgever moet, kunt en beter kunt laten

Hemgård Werkgeversgids
deel 2 van 2

<https://hemgard.nl>

Waarom deze gids

Deel 1 van deze serie rekende voor wat een burn-out een werkgever kost. Dit deel gaat over het moment waarop rekenen niet meer helpt: de ziekmelding ligt op je bureau. Wat je in de eerste dagen en weken doet — en laat — bepaalt voor een groot deel hoe de maanden daarna verlopen. Niet omdat jij het herstel kunt doen; dat is werk van de medewerker, met professionals. Maar omdat jij de omstandigheden bepaalt waaronder dat herstel kan beginnen.

Deze gids loopt de route met je door: de eerste 48 uur, het eerste gesprek, de wettelijke verplichtingen, de rolverdeling, het team, de hardnekkigste misverstanden en de weg terug. Naast je, niet boven je — want niemand doet dit foutloos, en dat hoeft ook niet.

De eerste 48 uur

Een ziekmelding wegens burn-out komt zelden als verrassing — en overvalt toch bijna iedereen. Voor de eerste twee dagen is dit genoeg:

- **Ontvang de melding zonder oordeel.** Eén zin volstaat: goed dat je het aangeeft. De medewerker heeft hier vrijwel altijd lang mee rondgelopen; de melding zelf is al een drempel geweest.
- **Regel rust.** Geen werkafspraken, geen overdrachtsvragen, geen mail die nog even moet. De zaak draait een paar dagen zonder antwoorden — echt.
- **Meld bij de arbodienst.** Uiterlijk binnen een week, liefst direct. Daarmee start de wettelijke route (zie de tijdlijn verderop) en komt de bedrijfsarts in beeld — de enige die naar gezondheid mag vragen.
- **Spreek één vast contactmoment af.** Eén vaste persoon, één vast ritme — bijvoorbeeld een kort wekelijks bericht of belletje. Dat voorkomt zowel radiostilte als goedbedoeld gebombardeer.

En wat je laat: een diagnose stellen of betwisten, vragen hoe lang het gaat duren (niemand weet het, de vraag zet alleen druk), taken meesturen voor als je je beter voelt, en het persoonlijk opvatten. Een burn-out is geen oordeel over jou als werkgever — hoe je nu reageert, wordt dat wel.

Het eerste gesprek

Na de eerste rust volgt een echt gesprek. Het gaat niet over de inhoud van de ziekte — daar mag je niet eens naar vragen — maar over de mens en de praktische afspraken. Openingen die werken:

- *“Ik bel niet om te vragen wanneer je terugkomt. Ik bel om te horen hoe het met je is.”*
- *“Je hoeft nu niets op te lossen. Het werk is geregeld.”*
- *“Wat heb je van ons nodig — en wat juist even niet?”*

En wat je beter laat: “Het loopt hier in het honderd zonder jou” (goedbedoeld, maar het voedt schuldgevoel), “neem lekker rust en kom terug als je je beter voelt” (klinkt warm, maar laat iemand zwemmen zonder plan), en elke belofte of dreiging over functie en toekomst — daar is dit gesprek niet voor.

Onthoud vooral: je hoeft het niet op te lossen. Je hoeft er te zijn, en het proces goed te regelen. Dat is al veel — en het is precies jouw rol.

De wettelijke route: de poortwachter-tijdlijn

De Wet verbetering poortwachter schrijft voor wat er wanneer moet gebeuren. Mis je stappen, dan kan het UWV de loondoorbetaling met maximaal een jaar verlengen (loonsanctie) — boven op alle kosten uit deel 1. De tijdlijn op een rij:

Moment	Wat er moet gebeuren
Dag 1	Ziekmelding; uiterlijk binnen een week melden bij de arbodienst of bedrijfsarts
Week 6	Probleemanalyse door de bedrijfsarts: beperkingen, mogelijkheden, verwachting
Week 8	Plan van aanpak: samen met de medewerker concrete re-integratieafspraken vastleggen
Elke ±6 weken	Voortgang bespreken en bijstellen; alles vastleggen in het re-integratiedossier
Week 42	Ziekmelding doorgeven aan het UWV
Week 52	Eerstejaarsevaluatie: terugblik en bijgesteld plan voor het tweede jaar
Week 87–88	De medewerker ontvangt de WIA-aanvraagbrief van het UWV
Week 93	Uiterste moment voor de WIA-aanvraag (met het complete re-integratieverslag)
Week 104	Einde loondoorbetalingsplicht; bij WIA-instroom begint de premie-doorbelasting (zie deel 1)

Praktisch: zet de momenten nu in de agenda, houd vanaf dag één een dossier bij, en laat de stappen meelopen met je arbodienst of casemanager. De tijdlijn is geen bureaucratie — hij dwingt precies de gesprekken af die het herstel vooruithelpen.

Wie doet wat

- **De werkgever** regelt het proces: contact, werkverdeling, dossier, de poortwachter-stappen. Niet: medisch oordelen of behandelen.
- **De bedrijfsarts** is de enige die naar gezondheid vraagt en beoordeelt wat iemand wel en niet kan. Diens advies over belastbaarheid is de basis van elk opbouwschema.
- **De casemanager** (vaak via de arbodienst of verzekeraar) bewaakt termijnen en dossier, en is voor veel werkgevers de praktische vraagbaak.
- **De medewerker** werkt aan het eigen herstel en werkt mee aan de re-integratie. Herstel is geen passief wachten — maar het tempo bepaalt het herstel, niet de agenda.

Over privacy (AVG): je mag niet vragen — en zeker niet vastleggen — wát iemand heeft. Geen diagnose, geen medische details, ook niet als de medewerker er zelf over begint. Wat je wél mag registreren: de verwachte duur volgens de bedrijfsarts, de functionele mogelijkheden en de gemaakte afspraken. Goedbedoelde aantekeningen over de oorzaak horen dus nergens in een dossier thuis.

Het team vertellen

Het team merkt het toch — de vraag is alleen of ze het van jou horen of via de wandelgangen. Spreek met de medewerker af wat er gezegd wordt en houd het feitelijk: wie is afwezig, hoe wordt het werk verdeeld, wie is het aanspreekpunt, en dat er over de duur nog niets te zeggen valt. Geen diagnose, geen details — ook niet als ernaar gevraagd wordt.

Benoem ook het ongemak: het is onzeker, dat is vervelend, en het is niemands schuld. En houd de opvangsters in de gaten — deel 1 liet zien dat verzuim verzuim wekt. Wie structureel het werk van een ander draagt, verdient daar erkenning én een einddatum voor.

Mythen die herstel vertragen

- **“Rust is genoeg.”** Rust is de voorwaarde, niet de behandeling. Wie alleen uitrust en niets doorgrondt, keert terug in hetzelfde patroon — en valt opnieuw uit.
- **“Thuis uitzieken werkt het best.”** Thuis is de omgeving waarin het misging, inclusief alle prikkels en patronen. Echte afstand, structuur en begeleiding versnellen het herstel aantoonbaar.
- **“Ik begin er pas over als hij er zelf over begint.”** Stilte voelt voor de medewerker als onverschilligheid. Belangstellend contact is geen druk — geen contact is dat wel.

- **“Snel weer een paar uurtjes laten werken, dat houdt de binding.”** Te vroeg opbouwen is de kortste route naar terugval. Opbouw hoort in het plan van aanpak, op advies van de bedrijfsarts — niet op gevoel.
- **“Burn-out is zwakte.”** Het zijn juist de dragers en de betrokkenen die omvallen — de mensen op wie je bouwt. Wie dat eenmaal ziet, voert al deze gesprekken anders.

De route terug

Re-integratie strandt zelden op onwil en vaak op vaagheid. Het verschil zit in een terugkeerplan dat ergens op staat: inzicht in wat er aan de overbelasting voorafging, wat er anders moet (in het werk én bij de medewerker zelf), een realistisch opbouwschema op advies van de bedrijfsarts, en vaste momenten om de vinger aan de pols te houden.

Dit is waar het herstelprogramma van de Hemgård op aanstuurt: deelnemers aan Reset & Refocus komen terug met een eigen, doorleefd plan — hun persoonlijke kompas — dat precies deze elementen bevat en het gesprek met werkgever en bedrijfsarts concreet maakt. Met een voor- en nameting via een gevalideerd instrument, zodat de voortgang zichtbaar is en niet alleen voelbaar.

Eén gesprek is genoeg om te weten of dit past

Zit je er middenin, of zie je het aankomen? Plan een gesprek van een half uur met een van de begeleiders. Vrijblijvend, zonder pitch — wel een eerlijk antwoord, ook als dat antwoord is dat een andere route beter past. En wil je eerst rekenen: deel 1 van deze serie, De rekening van een burn-out, staat op onze website — net als het Werkkompas, onze online meting voor werkdruk en herstel.

hemgard.nl/meedenkgesprek · info@hemgard.nl

Verantwoording: de termijnen volgen de Wet verbetering poortwachter zoals geldend in juni 2026; wetgeving en termijnen veranderen, controleer de actuele stand bij je arbodienst of op uwv.nl. Deze gids is met zorg samengesteld maar is geen juridisch advies en vervangt geen begeleiding door arbodienst, bedrijfsarts of casemanager. © Hemgård Vegvísir BV.